

6

APROXIMACIÓN A LA DINÁMICA DEL CONTENIDO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO EN MÉXICO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES DE LA INICIATIVA PRIVADA E INSTITUCIONES DE GOBIERNO

Emmanuel Martínez-Mejía*

Universidad Nacional Autónoma de México

Erika Mariana Ascencio Cabrera**

Investigación en Psicología Organizacional S.C.

Carlos-María Alcover***

Universidad Rey Juan Carlos

Introducción

El contrato psicológico (CP) es un constructo que, basado fundamentalmente en la teoría del intercambio social (Homans, 1974; Blau, 1964) y en la norma de reciprocidad (Gouldner, 1960), proporciona un marco explicativo desde la psicología organizacional para entender la relación empleador-empleado (Coyle-Shapiro, Costa, Doden & Chang, 2019). El intercambio social aplicado a las relaciones laborales se refiere a la evaluación de los empleados sobre las interacciones e intercambios sociales como indicador de futuros comportamientos de reciprocidad por su inversión de esfuerzo y lealtad a cambio de la provisión material y de beneficios socioemocionales por parte de la organización (Coyle-Shapiro & Conway, 2005; Eisenberger et ál., 1986; Gould, 1979; Rousseau, 1995; Aseagle y Eisenberger, 2003). En este marco de referencia teórico, la importancia y consolidación del CP como constructo explicativo

* <https://orcid.org/0000-0002-4095-359X>

** <https://orcid.org/0000-0002-9830-9035>

*** <https://orcid.org/0000-0001-9632-9107>

en las organizaciones se ha puesto en evidencia desde su primera mención como contrato de trabajo psicológico por Agyris (1960); con una aproximación más fundamentada, se definió como “las creencias del individuo acerca de los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco” (Rousseau, 1989, p. 123); hasta hacer particular énfasis en que estas “creencias de los empleados acerca de las obligaciones recíprocas existentes entre ellos y su organización constituyen el fundamento de las relaciones laborales” (Morrison & Robinson, 1997, p. 226). De esta forma, los empleados construyen el CP a través de interacciones con los diversos agentes organizacionales (Alcover, Rico, Turnley & Bolino, 2017a), no con la “organización” como un todo. Esta aproximación de múltiples focos del CP considera cómo los empleados establecen diversos vínculos simultáneamente y a lo largo del tiempo con los agentes organizacionales, vínculos que les permiten mantener el empleo y progresar en su carrera profesional (Alcover et ál., 2017a; Baruch y Rousseau, 2018).

El enfoque teórico que guiará nuestra investigación es el propuesto por Rousseau (1995), quien señala que las organizaciones deben tomar en cuenta dos aspectos fundamentales en los términos del CP: el marco temporal y los requerimientos de rendimiento. El marco temporal se puede definir a corto o largo plazo, mientras que los requerimientos de rendimiento pueden estar bien especificados o débilmente especificados. La combinación de estas dos características da lugar a un modelo que identifica cuatro tipos de contratos psicológicos (Rousseau, 1995; Rousseau, 2000; Alcover, 2002; Rousseau, 2004):

1. Transaccionales. Duración limitada y términos bien especificados del rendimiento y las recompensas materiales que se obtendrán a cambio.
2. Relacionales. Abiertos, con garantías de continuidad a largo plazo y contenido de naturaleza socioemocional.
3. Balanceados. Abiertos, orientados a la continuidad, con requisitos de rendimiento bien especificados, aunque sujetos a cambios a lo largo del tiempo.
4. Transicionales. Ausencia de compromisos futuros, pocas y ambiguas demandas de rendimiento e incentivos contingentes; aunque no se ha considerado estrictamente un tipo de CP, refleja un estado psicológico sobre las consecuencias de los cambios organizacionales y laborales.

En cuanto a su relevancia y actualidad como variable de estudio, al hacer una revisión hasta el 14 de diciembre de 2018 sobre el estatus de la investigación sobre el CP en el buscador académico Discovery Service para la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que administra EBSCOhost con diferentes proveedores de bases de datos, con las palabras clave en inglés “*psychological contract*”, tomando como indicador las publicaciones arbitradas, se identificaron 3778 publicaciones académicas

arbitradas solamente en las que el contrato psicológico es la variable central (acotándola al título del artículo), mientras que con las palabras clave en español “contrato psicológico” se identificaron solamente 99. En México la investigación es incipiente, y los pocos estudios que se pueden encontrar muestran un gran interés por su utilidad para explicar algunos fenómenos laborales desde la psicología organizacional (Díaz-Sáenz & Witherspoon, 2000; Martínez-Mejía, 2016; Martínez-Mejía, 2018; Máynez, Cavazos & Reyes, 2017).

En particular, como señalan Gracia, Peiró y Mañas (2007), el estudio del CP se ha centrado principalmente en la iniciativa privada (en adelante IP) como contexto organizacional y requiere considerarse también el sector público, ya que existen diferencias estructurales organizacionales que tienen un impacto significativo en las características de las relaciones laborales y las prácticas de dirección. En la presente investigación consideramos importante no solo analizar el CP en uno o en otro contexto organizacional, sino evaluar si existen diferencias en su contenido. Por tanto, el objetivo general de esta investigación es identificar las características del contenido del contrato psicológico y la comparación de su configuración en empleados mexicanos de organizaciones tanto de la IP como del gobierno; los objetivos específicos, por su parte, son: 1) aportar evidencia a la validez y confiabilidad del inventario de contrato psicológico en población mexicana; 2) conocer las características del contenido del CP en México; y 3) poner a prueba modelos de interdependencia entre los elementos del contenido del contrato psicológico en México.

Método

Se realizó un estudio descriptivo y correlacional para identificar las características del contenido del CP, así como para evaluar la dirección y fuerza de la relación entre sus elementos en trabajadores mexicanos tanto de organizaciones de la IP como del gobierno.

Hipótesis

H1: El inventario de contrato psicológico mostrará validez de constructo y confiabilidad en la población mexicana.

H2: Habrá características diferenciadas entre los elementos del contenido del contrato psicológico de los empleados de la iniciativa privada y el gobierno.

H3: Habrá diferencias entre las configuraciones de los modelos correlacionales de los elementos del contenido del contrato psicológico de la iniciativa privada y el gobierno.

Participantes

Participaron 493 empleados de diferentes organizaciones; 290 fueron de la IP y 203 del gobierno, tanto hombres (60 %) como mujeres (40 %), de puestos de niveles operativos (51,5 %), mandos medios (29 %) y directivo-gerenciales (19,3 %), con un muestreo intencional no probabilístico.

Instrumentos

Se utilizó la adaptación al español del inventario de contrato psicológico (ICP), midiendo las escalas y subescalas de los tipos relacional, transaccional, balanceado y transicional, tanto para las obligaciones del empleador como para las obligaciones del empleado en todos los factores; cada subescala está integrada por cuatro ítems, excepto la subescala de empleabilidad del empleado, con tres ítems (Alcover & Martínez-Íñigo, 2005; Rousseau, 2000), con una escala de respuesta tipo Likert de cinco (5) puntos desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Los tipos, escalas y subescalas son las siguientes:

CP transaccional:

- Corto plazo. Empleador. Ej. *El trabajo durará mientras mi empleador me necesite.* Empleado. Ej. *Puedo marcharme a la menor oportunidad.*
- Limitado. Empleador. Ej. *Me exigen el desempeño de un conjunto de actividades limitada.* Empleado. Ej. *Hacer solo las actividades por las que me pagan.*

CP relacional

- Lealtad. Empleador. Ej. *Muestran interés por mi bienestar a largo plazo.* Empleado. Ej. *Proteger la imagen de esta organización.*
- Seguridad. Empleador. Ej. *Me ofrecen un empleo seguro.* Empleado. Ej. *Permanecer en esta organización indefinidamente.*

CP balanceado

- Rendimiento. Empleador. Ej. *Me ofrecen las condiciones necesarias para ajustarme a demandas de rendimiento nuevas y desafiantes.* Empleado. Ej. *Aceptar nuevas y diferentes exigencias de rendimiento.*
- Desarrollo Interno. Empleador. Ej. *Me ofrecen oportunidades de ascenso.* Empleado. Ej. *Desarrollar habilidades para incrementar mi valor para esta organización.*

Empleabilidad. Empleador. Ej. *Me ayuda a desarrollar habilidades que son apreciadas en el mercado laboral externo.* Empleado. Ej. *Desarrollar habilidades para incrementar mis oportunidades futuras de empleo en otra parte.*

CP transicional.

- Desconfianza. Empleador. Ej. *Actúa como si no confiara en sus empleados.* Empleado. Ej. *No creo lo que mi empleador me dice.*
- Incertidumbre. Empleador. Ej. *Es difícil predecir la dirección futura de sus relaciones conmigo.* Empleado. Ej. *Mi compromiso hacia mi empleador es incierto.*

Erosión. Empleador. Ej. *Más y más trabajo por menos sueldo.* Empleado. Ej. *Estoy haciendo más de lo que me pagan por hacer.*

Procedimiento

Se aplicó el ICP en un cuestionario de autoinforme a trabajadores de organizaciones de la IP y del gobierno. Se realizó un muestreo no probabilístico, por oportunidad y bola de nieve (Hudelson, 1994; Hernández, Fernández & Baptista, 2014), con el criterio de inclusión de reportar tener un contrato formal de trabajo.

Una vez que se recolectaron los cuestionarios, se realizaron diversos análisis estadísticos con el programa SPSS25 y AMOS18. Se realizaron análisis descriptivos para conocer las características de la muestra. Respecto a la validez de constructo y fiabilidad del ICP, se aplicó el análisis factorial confirmatorio (AFC) para cada subescala y análisis de consistencia interna, utilizando la muestra total (Pérez-Gil, 2000; Rial et ál., 2006). En este sentido, los modelos de medida se establecieron con base en dos criterios: a) la estructura teórica (Rousseau, 1995) y b) estudios exploratorios previos (Rousseau, 2000).

En el análisis para la comparación de grupos, se realizaron análisis *t* de Student para comparar las subescalas del ICP entre la iniciativa privada y el gobierno, así como análisis descriptivo para las características del contenido del CP. Para los análisis correlacionales, se realizaron análisis de regresión lineal múltiple y especificación de modelos PATH tanto para la muestra de trabajadores de la IP como para la muestra de gobierno.

Resultados

En primer lugar, alcanzar el objetivo de este estudio implica mostrar evidencia sobre el modelo de medida y consistencia interna (Muñiz, 1998; Muñiz, Elosua &

Hambleton, 2013), en la población mexicana, del ICP (Rousseau, 2000), que es una medida orientada al contenido desde la perspectiva del empleado. Las medidas del contenido de los contratos psicológicos están dirigidas hacia los términos y obligaciones recíprocas, y se puede obtener a partir de la perspectiva del empleado, de la perspectiva del empleador o de ambas (Rousseau & Tijoriwala, 1998; Freese & Schalk, 2016).

En nuestros resultados del AFC, en general, los indicadores muestran un ajuste moderado, susceptible de ser mejorado (tabla 1). La subescala de las creencias del empleado que mostró el mejor ajuste fue la transaccional; mientras que la mejor subescala de las creencias sobre el empleador fue la transicional. En cuanto al índice de consistencia interna alfa de Cronbach, las subescalas obtuvieron índices aceptables (Lévy-Mangin & Varela, 2006) excepto la transaccional empleador (tabla 1), con lo que podemos señalar que se cumple de manera parcial nuestra H1.

Tabla 1. Índices de bondad de ajuste del AFC de las subescalas del ICP en la muestra total de trabajadores mexicanos

	Alpha	ji ²	g.l.	P	ji ² /g.l.	GFI	RMSA	AGFI	CFI	NFI	RMR	TLI
Empleador												
Transicional	.914	243.691	51	.000	4.778	.926	.088	.886	.933	.917	.069	.914
Relacional	.873	95.519	19	.000	5.027	.953	.090	.910	.956	.946	.076	.935
Transaccional	.589	106.411	19	.000	5.601	.943	.097	.893	.780	.750	.119	.676
Balanceado	.914	327.611	51	.000	6.424	.897	.105	.842	.914	.901	.086	.889
Empleado												
Transaccional	.660	43.387	19	.001	2.284	.979	.051	.960	.958	.928	.069	.938
Relacional	.785	78.741	19	.000	4.144	.958	.080	.920	.949	.935	.058	.925
Transicional	.907	199.641	41	.000	4.869	.931	.089	.890	.938	.923	.061	.916
Balanceado	.763	269.028	51	.000	5.275	.922	.093	.881	.847	.819	.122	.802

Notas: Alpha = Alpha de Cronbach; ji² = Chi cuadrada; g. l. = grados de libertad; p = probabilidad; ji²/g.l. =; GFI = Godness of Fit Index; RMSA = Root Mean Squared Error Aproximation; AGFI = Adjusted Goodness of Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; NFI = Normed Fit Index; RMR = Root Mean Square Residual; TLI = Tucker-Lewis Index. El orden de los modelos se muestra por su ajuste en el bloque Empleador y Empleado. Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, mostraremos las características descriptivas y las diferencias en el contenido del CP en la IP y el gobierno en una muestra de trabajadores mexicanos; para esto, se realizaron análisis descriptivos y con la prueba *t* de Student, para comparar los elementos del CP entre los trabajadores de la IP y los del gobierno. Con base en nuestros resultados, podemos señalar que en algunas de las subescalas se cumple nuestra H2; a continuación mostramos esos resultados.

Al comparar las creencias sobre las obligaciones del empleador, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la creencia de que el empleador ofrece seguridad, en donde los trabajadores del gobierno mostraron el puntaje promedio más alto (tabla 2). Ahora bien, en el reporte técnico del *psychological contract inventory* (Rousseau, 2000), se indican datos descriptivos de los puntajes obtenidos en las subescalas en una muestra de Estados Unidos y en otra de Singapur; al tomar esos resultados en cuenta, en la figura 1 se muestra, de manera descriptiva, la comparación entre la muestra del presente estudio y los reportados por Rousseau (2000), sobre la creencia de seguridad del empleador.

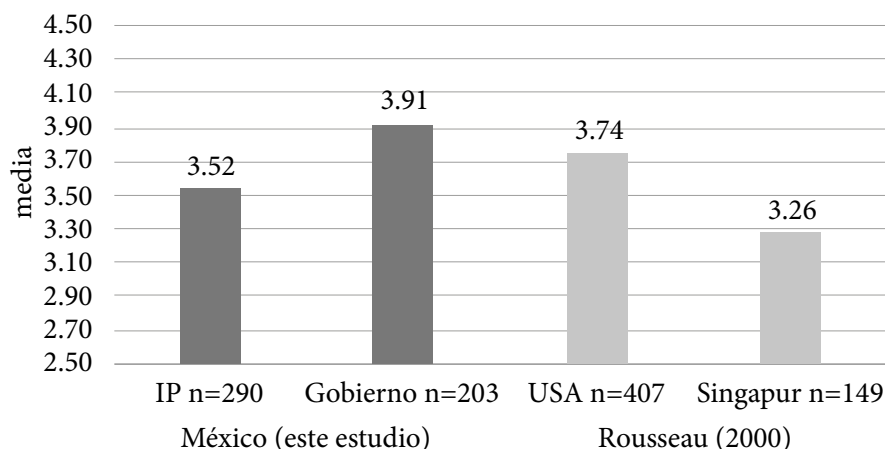


Figura 1. Puntaje medio de la creencia de seguridad del empleador en las muestras de la Iniciativa Privada (IP) y gobierno de este estudio, y muestras de USA y Singapur. Fuente: Rousseau (2000).

Respecto a las obligaciones del empleado, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las obligaciones de lealtad y seguridad del empleado; en ambos aspectos los empleados del gobierno mostraron los puntajes promedio más altos. En la figura 2 se muestra, de manera descriptiva, la comparación entre la muestra de nuestro estudio y los reportados por Rousseau (2000), sobre la lealtad del empleador.

Aproximación a la dinámica del contenido del contrato psicológico en México

Tabla 2. Análisis de comparación con la prueba t de Student entre la IP y el gobierno sobre las obligaciones empleador en los tipos de contrato

Tipo		N	Media	DT	t	Sig.
Relacional	Lealtad	493	3.3217	1.03444	-0.173	0.863
	IP	290	3.3149	1.02188		
	Gobierno	203	3.3313	1.0546		
	Seguridad	493	3.6802	1.03524		
	IP	290	3.5219	1.05335		
	Gobierno	203	3.9064	0.96721		
Transaccional	Corto plazo	493	2.6362	.89476	-0.019	0.985
	IP	290	2.6356	0.88532		
	Gobierno	203	2.6371	0.91028		
	Limitado	493	3.3217	1.03444		
	IP	290	3.3149	1.02188		
	Gobierno	203	3.3313	1.0546		
Balanceado	Rendimiento	493	3.5723	.96217	0.151	0.88
	IP	290	3.5778	0.97421		
	Gobierno	203	3.5644	0.94704		
	Desarrollo interno	493	3.5822	1.05641		
	IP	290	3.5898	1.07153		
	Gobierno	203	3.5714	1.03698		
	Empleabilidad	493	3.1513	.95573		
	IP	290	3.2092	0.93994		
	Gobierno	203	3.0686	0.9742		
Transicional	Desconfianza	493	2.3405	1.02079	-0.37	0.712
	IP	290	2.3262	0.99353		
	Gobierno	203	2.3608	1.06067		
	Incertidumbre	493	2.4390	1.04733		
	IP	290	2.4259	1.0032		
	Gobierno	203	2.4577	1.10958		
	Erosión	493	2.4468	1.05079		
	IP	290	2.4529	1.02943		
	Gobierno	203	2.4382	1.08307		

Notas: IP = Iniciativa privada. En negrillas se enfatiza el puntaje medio más alto, el estadístico t y su nivel de significancia, en aquellas comparaciones que resultaron con diferencias significativas. Fuente: Elaboración propia.

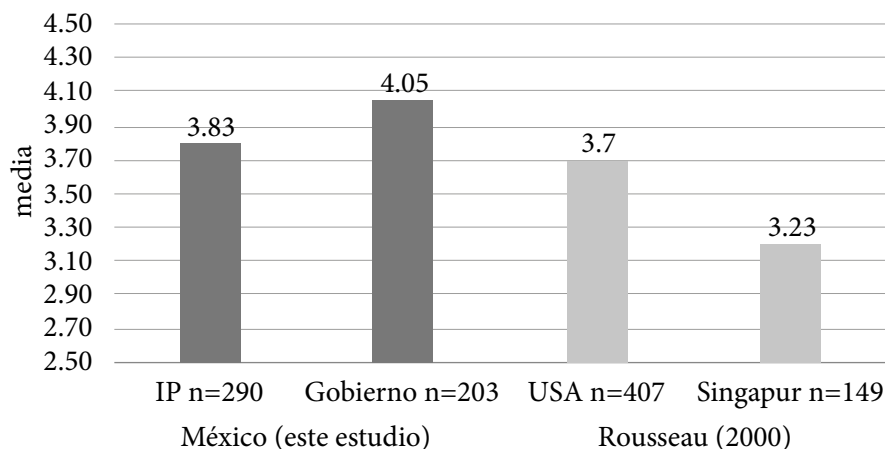


Figura 2. Puntaje medio de la creencia de lealtad del empleado en las muestras de la Iniciativa Privada y gobierno de este estudio, y muestras de USA y Singapur. Fuente: Rousseau (2000).

Por otro lado, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las obligaciones del empleado de desarrollar habilidades que se valoran en el mercado de trabajo, en donde los empleados de la IP mostraron los puntajes promedio más altos. También se encontraron diferencias en la incertidumbre que muestran los empleados de la IP sobre su compromiso y obligaciones hacia su organización (tabla 3).

Finalmente, para alcanzar el objetivo de esta investigación se realizaron análisis correlacionales que sustentaran la especificación de modelos de regresión lineal múltiple y modelos PATH para aportar evidencia sobre la H3 de una configuración diferenciada entre el CP de trabajadores de la IP y el de instituciones de gobierno en México.

Respecto a la dinámica del CP en la IP, se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre las obligaciones del empleador y las del empleado (tablas 4-7). A partir de estas correlaciones, se realizaron modelos de regresión lineal múltiple tomando como variable dependiente las obligaciones del empleado para identificar las obligaciones del empleador relacionadas como antecedentes (independientes).

En el CP transaccional, la creencia de que el empleador ofrece una relación a corto plazo es la principal variable que predice tanto el compromiso a corto plazo como el establecimiento de obligaciones y trabajo limitado del empleado (tabla 8). En el CP relacional, la creencia de que el empleador ofrece seguridad y estabilidad de la relación laboral es la principal variable que predice tanto la lealtad como la seguridad de permanencia del empleado (tabla 9).

Aproximación a la dinámica del contenido del contrato psicológico en México

Tabla 3. Análisis de comparación con la prueba t de Student entre la IP y el gobierno sobre las obligaciones empleado en los tipos de contrato

Tipo		N	Media	DT	t	Sig.
Relacional	Lealtad	493	3.9205	.80744		
	IP	290	3.832	0.83981		
	Gobierno	203	4.0468	0.74272	-2.929	0.004
	Seguridad	493	3.5196	.90344		
	IP	290	3.4212	0.92861		
	Gobierno	203	3.6601	0.84884	-2.911	0.004
Transaccional	Corto Plazo	493	2.6072	.77451		
	IP	290	2.5676	0.70964		
	Gobierno	203	2.6638	0.85738	-1.359	0.175
	Limitado	493	2.4686	1.03969		
	IP	290	2.5146	1.04472		
	Gobierno	203	2.4029	1.03146	1.175	0.241
Balanceado	Rendimiento	493	4.0397	.74941		
	IP	290	4.0459	0.79042		
	Gobierno	203	4.0309	0.68841	0.217	0.828
	Desarrollo Interno	493	3.7186	.70507		
	IP	290	3.6989	0.73945		
	Gobierno	203	3.7467	0.6536	-0.74	0.46
	Empleabilidad	493	3.3642	.93392		
	IP	290	3.5449	0.87614		
Transicional	Gobierno	203	3.1061	0.95517	5.272	0.000
	Desconfianza	493	2.2859	.95488		
	IP	290	2.3244	0.93781		
	Gobierno	203	2.2307	0.97844	1.073	0.284
	Incertidumbre	493	2.4455	.98358		
	IP	290	2.5334	0.94187		
	Gobierno	203	2.3198	1.02963	2.384	0.018
	Erosión	493	2.4638	1.04264		
	IP	290	2.4619	0.98236		
	Gobierno	203	2.4665	1.12566	-0.048	0.961

Nota: En negrillas se enfatiza el puntaje medio más alto, el estadístico t y su nivel de significancia, en aquellas comparaciones que resultaron con diferencias significativas. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Correlaciones entre las creencias de obligaciones del empleador en la IP

	L_Er	S_Er	CP_Er	Lim_Er	R_Er	DI_Er	Em_Er	D_Er	I_Er	Er_Er
L_Er	1									
S_Er	.713**	1								
CP_Er	-.278**	-.367**	1							
Lim_Er	.427**	.298**	.218**	1						
R_Er	.778**	.702**	-.248**	.385**	1					
DI_Er	.710**	.666**	-.197**	.346**	.797**	1				
Em_Er	.648**	.648**	-.131*	.296**	.698**	.718**	1			
D_Er	-.527**	-.446**	.225**	-.144*	-.472**	-.513**	-.396**	1		
I_Er	-.536**	-.510**	.354**	-0.085	-.509**	-.536**	-.387**	.723**	1	
E_Er	-.594**	-.588**	.290**	-.176**	-.537**	-.527**	-.412**	.698**	.730**	1

Notas: L_Er = Lealtad del empleador; S_Er = Seguridad del empleador; CP_Er = Corto plazo del empleador; Lim_Er = Limitado del empleador; R_Er = Rendimiento del empleador; DI_Er = Desarrollo interno del empleador; Em_Er = Empleabilidad del empleador; D_Er = Desconfianza hacia el empleador; I_Er = Incertidumbre sobre el empleador; Er_Er = Erosión del empleador. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Correlaciones de las creencias de obligaciones del empleador y las obligaciones del empleado en la IP

	L_Er	S_Er	CP_Er	Lim_Er	R_Er	DI_Er	Em_Er	D_Er	I_Er	Er_Er
L_Edo	.499**	.528**	-.311**	.198**	.479**	.431**	.391**	-.284**	-.326**	-.367**
S_Edo	.455**	.533**	-.244**	.242**	.483**	.473**	.437**	-.357**	-.354**	-.410**
CP_Edo	-.119*	-0.089	.292**	0.047	-.147*	-.124*	-0.042	.182**	.193**	.143*
L_Edo	-.275**	-.337**	.386**	0.089	-.225**	-.271**	-.227**	.209**	.317**	.232**
R_Edo	.426**	.480**	-.209**	.315**	.516**	.478**	.353**	-.303**	-.306**	-.288**
DI_Edo	.323**	.277**	-0.001	.269**	.378**	.389**	.316**	-.172**	-.177**	-.139*
Em_Edo	0.021	-0.056	.284**	.187**	0.069	0.076	.139*	0.103	.127*	.155**
D_Edo	-.485**	-.457**	.296**	-.121*	-.465**	-.457**	-.391**	.503**	.543**	.545**
I_Edo	-.440**	-.414**	.326**	-0.094	-.403**	-.413**	-.317**	.524**	.646**	.590**
Er_Edo	-.411**	-.501**	.250**	-.115*	-.428**	-.411**	-.320**	.509**	.575**	.674**

Notas: L_Er = Lealtad del empleador; S_Er = Seguridad del empleador; CP_Er = Corto plazo del empleador; Lim_Er = Limitado del empleador; R_Er = Rendimiento del empleador; DI_Er = Desarrollo interno del empleador; Em_Er = Empleabilidad del empleador; D_Er = Desconfianza hacia el empleador; I_Er = Incertidumbre sobre el empleador; Er_Er = Erosión del empleador. L_Edo = Lealtad del empleado; S_Edo = Seguridad del empleado; CP_Edo = Corto plazo del empleado; Lim_Edo = Limitado del empleado; R_Edo = Rendimiento del empleado; DI_Edo = Desarrollo interno del empleado; Em_Edo = Empleabilidad del empleado; D_Edo = Desconfianza del empleado; I_Edo = Incertidumbre del empleado; Er_Edo = Erosión del empleado. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Correlaciones de las creencias de obligaciones del empleado y las obligaciones del empleador en la IP

	L_Edo	S_Edo	CP_Edo	Lim_Edo	R_Edo	DI_Edo	Em_Edo	D_Edo	I_Edo	Er_Edo
L_Er	.499**	.455**	-.119*	-.275**	.426**	.323**	0.021	-.485**	-.440**	-.411**
S_Er	.528**	.533**	-0.089	-.337**	.480**	.277**	-0.056	-.457**	-.414**	-.501**
CP_Er	-.311**	-.244**	.292**	.386**	-.209**	-0.001	.284**	.296**	.326**	.250**
Lim_Er	.198**	.242**	0.047	0.089	.315**	.269**	.187**	-.121*	-0.094	-.115*
R_Er	.479**	.483**	-.147*	-.225**	.516**	.378**	0.069	-.465**	-.403**	-.428**
DI_Er	.431**	.473**	-.124*	-.271**	.478**	.389**	0.076	-.457**	-.413**	-.411**
Em_Er	.391**	.437**	-0.042	-.227**	.353**	.316**	.139*	-.391**	-.317**	-.320**
D_Er	-.284**	-.357**	.182**	.209**	-.303**	-.172**	0.103	.503**	.524**	.509**
I_Er	-.326**	-.354**	.193**	.317**	-.306**	-.177**	.127*	.543**	.646**	.575**
Er_Er	-.367**	-.410**	.143*	.232**	-.288**	-.139*	.155**	.545**	.590**	.674**

Notas: L_Er = Lealtad del empleador; S_Er = Seguridad del empleador; CP_Er = Corto plazo del empleador; Lim_Er = Limitado del empleador; R_Er = Rendimiento del empleador; DI_Er = Desarrollo interno del empleador; Em_Er = Empleabilidad del empleador; D_Er = Desconfianza hacia el empleador; I_Er = Incertidumbre sobre el empleador; Er_Er = Erosión del empleador. L_Edo = Lealtad del empleado; S_Edo = Seguridad del empleado; CP_Edo = Corto plazo del empleado; Lim_Edo = Limitado del empleado; R_Edo = Rendimiento del empleado; DI_Edo = Desarrollo interno del empleado; Em_Edo = Empleabilidad del empleado; D_Edo = Desconfianza del empleado; I_Edo = Incertidumbre del empleado; Er_Edo = Erosión del empleado. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Correlaciones entre las creencias de obligaciones del empleado en la IP

	L_Edo	S_Edo	CP_Edo	Lim_Edo	R_Edo	DI_Edo	Em_Edo	D_Edo	I_Edo	Er_Edo
L_Edo	1									
S_Edo	.581**	1								
CP_Edo	-.176**	-0.086	1							
Lim_Edo	-.307**	-.250**	.176**	1						
R_Edo	.585**	.439**	-.208**	-.268**	1					
DI_Edo	.370**	.318**	0.027	-0.102	.587**	1				
Em_Edo	-0.017	-.150*	.239**	0.05	.159**	.444**	1			
D_Edo	-.337**	-.304**	.296**	.293**	-.339**	-.168**	.124*	1		
I_Edo	-.298**	-.328**	.285**	.243**	-.242**	-0.076	.206**	.692**	1	
Er_Edo	-.324**	-.353**	.215**	.218**	-.300**	-.159**	.131*	.608**	.671**	1

Notas: L_Edo = Lealtad del empleado; S_Edo = Seguridad del empleado; CP_Edo = Corto plazo del empleado; Lim_Edo = Limitado del empleado; R_Edo = Rendimiento del empleado; DI_Edo = Desarrollo interno del empleado; Em_Edo = Empleabilidad del empleado; D_Edo = Desconfianza del empleado; I_Edo = Incertidumbre del empleado; Er_Edo = Erosión del empleado. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Regresión lineal múltiple por cada factor del contrato psicológico transaccional del empleado en las creencias de obligaciones del empleador en la IP

	β	R^2
Variable dependiente		
Corto plazo empleado		
Variables independientes ^a		
Corto plazo empleador	0.265***	
Desconfianza empleador	0.122*	0.1
Variable dependiente		
Limitado empleado		
Variables independientes ^a		
Corto plazo empleador	0.235***	
Seguridad empleador	-0.217**	
Incertidumbre empleador	0.133*	
Limitado empleador	0.113*	0.216

^aMétodo de regresión hacia atrás generó nueve (9) modelos, se muestra el último. ^bMétodo de regresión hacia atrás generó siete (7) modelos, se muestra el último. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Regresión lineal múltiple por cada factor del contrato psicológico relacional del empleado en las creencias de obligaciones del empleador en la IP

	β	R^2
Variable dependiente		
Lealtad empleado		
Variables independientes ^a		
Seguridad empleador	0.305***	
Lealtad empleador	0.245***	
Corto plazo empleador	-0.131**	0.324
Variable dependiente		
Seguridad empleado		
Variables independientes ^b		
Seguridad empleador	0.391***	
Desarrollo interno empleador	0.213***	0.309

^aEl método de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. ^bEl método de regresión hacia atrás generó nueve (9) modelos, se muestra el último.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

En el CP balanceado, el modelo con el nivel explicativo más alto fue en los casos en que el empleador provee las condiciones adecuadas para un buen rendimiento, de modo que el empleado mostrará obligaciones de alto rendimiento (tabla 10).

Tabla 10. Regresión lineal múltiple por cada factor del contrato psicológico balanceado del empleado en las creencias de obligaciones del empleador en la IP

	β	R^2
Variable dependiente		
Rendimiento empleado		
Variables independientes ^a		
Rendimiento empleador	0.308***	
Seguridad empleador	0.225***	
Limitado empleador	0.129**	0.308
Variable dependiente		
Desarrollo interno empleado		
Variables independientes ^b		
Desarrollo interno empleador	0.337***	
Limitado empleador	0.153**	0.172
Variable dependiente		
Empleabilidad empleado		
Variables independientes ^c		
Corto plazo empleador	0.264***	
Empleabilidad empleador	0.249***	
Erosión empleador	0.181**	0.137

^aMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. ^bMétodo de regresión hacia atrás generó nueve (9) modelos, se muestra el último. ^cMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

En la condición transicional, los tres modelos mostraron alto nivel explicativo (tabla 11); el más alto indica que cuando existe la creencia de incertidumbre sobre el compromiso del empleador en el futuro, el empleado también mostrará incertidumbre sobre su propio compromiso.

Con base en los resultados de los análisis de regresión lineal múltiple, se realizaron análisis PATH para poner a prueba modelos interdependientes con base en el modelo teórico de los tipos de CP de la IP. Solamente se encontró un modelo que resultó con un ajuste adecuado (tabla 12). El modelo especificó las obligaciones transaccionales de una relación laboral a corto plazo y desempeño limitado por parte del empleado, con las respectivas obligaciones antecedentes que se identificaron en los análisis de regresión múltiple (figura 3).

Tabla 11. Regresión lineal múltiple por cada factor del contrato psicológico transicional del empleado en las creencias de obligaciones del empleador en la IP

	β	R ²
Variable dependiente		
Desconfianza empleado		
Variables independientes ^a		
Erosión empleador	0.243***	
Incertidumbre empleador	0.233***	
Rendimiento empleador	-0.192***	
Corto plazo empleador	0.096*	0.377
Variable dependiente		
Incertidumbre empleado		
Variables independientes ^b		
Incertidumbre empleador	0.428***	
Erosión empleador	0.248***	
Corto plazo empleador	0.103*	0.456
Variable dependiente		
Erosión empleado		
Variables independientes ^c		
Erosión empleador	0.502***	
Seguridad empleador	-0.211***	
Incertidumbre empleador	0.17**	
Lealtad empleador	0.129*	0.489

^aMétodo de regresión hacia atrás generó siete (7) modelos, se muestra el último. ^bMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. ^cMétodo de regresión hacia atrás generó siete (7) modelos, se muestra el último. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Índices de bondad de ajuste de los modelos especificados de las obligaciones del empleado por tipo de contrato psicológico teórico en la IP

Modelo	Ji ²	g.l.	p	ji ² /g.l.	RMSA	GFI	CFI	NFI	TLI
Tcc_Edo	6.241	6	.397	1.040	0.012	.994	1	.988	.998
R_Edo	52.25	4	.000	13.063	.204	.948	.935	.931	.756
B_Edo	165.548	16	.000	10.347	.180	.904	.891	.883	.694
Tsi_Edo	159.881	10	.000	15.988	.228	0.884	.905	.901	.659

Notas: Tcc_Edo: Obligaciones transaccionales empleado. R_Edo: Obligaciones relacionales empleado. B_Edo: Obligaciones balanceado empleado. Tsi_Edo: Obligaciones transicionales empleado. El orden de los modelos se muestra por su ajuste. Solamente se tomó en cuenta el modelo teórico transaccional ya que es el que mostró indicadores de bondad de ajuste adecuados. Fuente: Elaboración propia.

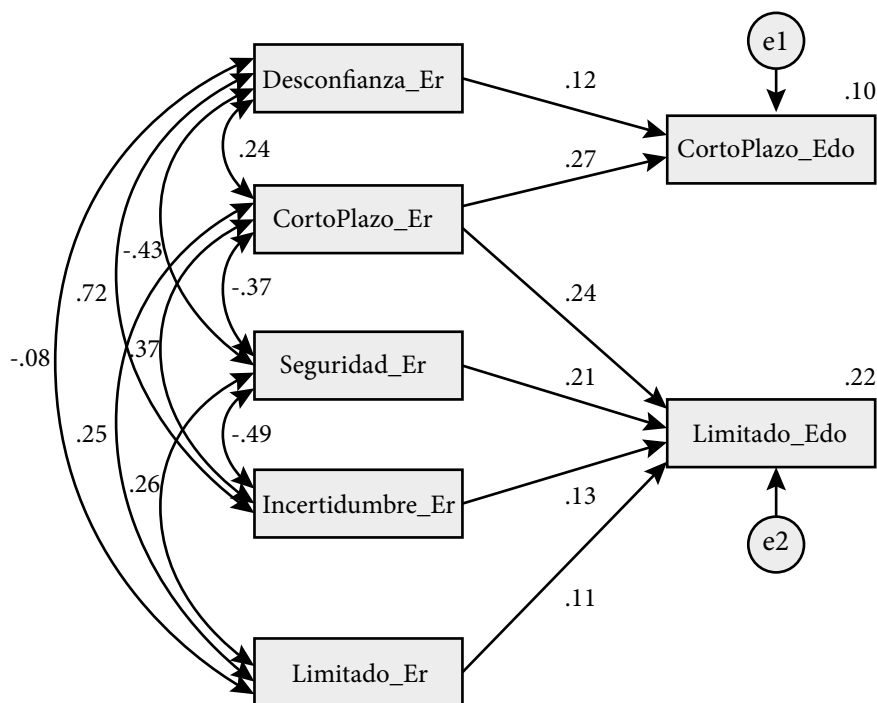


Figura 3. Modelo PATH de las obligaciones transaccionales del empleado en la IP. Fuente: Elaboración propia.

En una interpretación general, podemos señalar por un lado que entre los niveles de las características del contenido del CP de los empleados de la IP está su orientación a desarrollarse en aquellas habilidades que se valoran en el mercado de trabajo, que no tienen claro su compromiso hacia su empleador (tabla 13) y, por otro lado, que la creencia sobre los empleadores es que orientan la relación hacia el desgaste, la incertidumbre, la desconfianza y una relación a corto plazo, lo que puede llevar a que los empleados correspondan, en reciprocidad, con una relación a corto plazo y hacer solamente lo mínimo necesario por lo que le pagan (figura 3).

Respecto a la dinámica del CP en instituciones de gobierno, se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre las obligaciones del empleador y las del empleado en los trabajadores de gobierno (tablas 14-17). A partir de estas correlaciones, se realizaron modelos de regresión lineal múltiple tomando como variable dependiente las obligaciones del empleado para identificar las obligaciones del empleador relacionadas como antecedentes (independientes).

En el CP transaccional, el modelo que mostró mayor nivel predictivo fue la creencia de que si el empleador muestra lealtad el empleado trabajará de manera limitada solo para lo que lo contrataron (tabla 13).

Tabla 13. Regresión lineal múltiple por cada factor del contrato psicológico transaccional del empleado en las creencias de obligaciones del empleador, en gobierno.

	β	R ²
Variable dependiente		
Corto plazo empleado		
Variable independientes ^a		
Rendimiento empleador	-0.28**	
Corto plazo empleador	0.241***	
Empleabilidad empleador	0.205*	
Limitado empleador	0.2**	0.16
Variable dependiente		
Limitado empleado		
Variables independientes ^b		
Lealtad empleador	0.441***	
Incertidumbre empleador	0.403***	
Rendimiento empleador	-0.295**	
Limitado empleador	0.219**	
Corto plazo empleador	0.165**	0.233

^aMétodo de regresión hacia atrás generó siete (7) modelos, se muestra el último. ^bMétodo de regresión hacia atrás generó 6 modelos, se muestra el último. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14. Correlaciones entre las creencias de obligaciones del empleador en gobierno

	L_Er	S_Er	CP_Er	Lim_Er	R_Er	DI_Er	Em_Er	D_Er	I_Er	Er_Er
L_Er	1									
S_Er	.533**	1								
CP_Er	0.129	-0.087	1							
Lim_Er	.398**	.248**	.388**	1						
R_Er	.817**	.468**	.189**	.449**	1					
DI_Er	.738**	.606**	0.058	.368**	.787**	1				
Em_Er	.659**	.404**	.340**	.384**	.737**	.682**	1			
D_Er	-.600**	-.288**	0.116	-0.118	-.476**	-.509**	-.370**	1		
I_Er	-.635**	-.414**	0.065	-.189**	-.547**	-.549**	-.381**	.845**	1	
Er_Er	-.563**	-.408**	0.079	-0.069	-.459**	-.474**	-.326**	.754**	.755**	1

Notas: L_Er = Lealtad del empleador; S_Er = Seguridad del empleador; CP_Er = Corto plazo del empleador; Lim_Er = Limitado del empleador; R_Er = Rendimiento del empleador; DI_Er = Desarrollo interno del empleador; Em_Er = Empleabilidad del empleador; D_Er = Desconfianza hacia el empleador; I_Er = Incertidumbre sobre el empleador; Er_Er = Erosión del empleador. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15. Correlaciones de las creencias de obligaciones del empleador y las obligaciones del empleado en gobierno

	L_Er	S_Er	CP_Er	Lim_Er	R_Er	DI_Er	Em_Er	D_Er	I_Er	Er_Er
L_Edo	.219**	.203**	0.044	0.044	.250**	.211**	0.121	-.238**	-.301**	-.163*
S_Edo	.281**	.388**	-0.062	0.003	.267**	.323**	.182**	-.216**	-.238**	-.245**
CP_Edo	0.016	-0.05	.335**	.246**	0.006	0.056	.157*	0.05	0.064	0.098
Lim_Edo	0.052	0.062	.277**	.249**	-0.026	0.013	0.107	.180*	.254**	.194**
R_Edo	.224**	.262**	0.093	0.129	.335**	.265**	.283**	-0.088	-0.124	-0.052
DI_Edo	.331**	.258**	0.096	0.107	.340**	.265**	.281**	-0.132	-0.134	-.147*
Em_Edo	0.094	0.103	.214**	0.106	0.121	0.058	.297**	0.076	0.052	0.109
D_Edo	-.509**	-.363**	0.075	-0.07	-.456**	-.416**	-.302**	.676**	.752**	.719**
I_Edo	-.580**	-.466**	0.036	-0.114	-.500**	-.471**	-.363**	.636**	.701**	.700**
Er_Edo	-.495**	-.446**	0.065	0.031	-.372**	-.380**	-.246**	.598**	.609**	.786**

Notas: L_Er = Lealtad del empleador; S_Er = Seguridad del empleador; CP_Er = Corto plazo del empleador; Lim_Er = Limitado del empleador; R_Er = Rendimiento del empleador; DI_Er = Desarrollo interno del empleador; Em_Er = Empleabilidad del empleador; D_Er = Desconfianza hacia el empleador; I_Er = Incertidumbre sobre el empleador; Er_Er = Erosión del empleador. L_Edo = Lealtad del empleado; S_Edo = Seguridad del empleado; CP_Edo = Corto plazo del empleado; Lim_Edo = Limitado del empleado; R_Edo = Rendimiento del empleado; DI_Edo = Desarrollo interno del empleado; Em_Edo = Empleabilidad del empleado; D_Edo = Desconfianza del empleado; I_Edo = Incertidumbre del empleado; Er_Edo = Erosión del empleado. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16. Correlaciones de las creencias de obligaciones del empleado y las obligaciones del empleador en gobierno

	L_Edo	S_Edo	CP_Edo	Lim_Edo	R_Edo	DI_Edo	Em_Edo	D_Edo	I_Edo	Er_Edo
L_Er	.219**	.281**	0.016	0.052	.224**	.331**	0.094	-.509**	-.580**	-.495**
S_Er	.203**	.388**	-0.05	0.062	.262**	.258**	0.103	-.363**	-.466**	-.446**
CP_Er	0.044	-0.062	.335**	.277**	0.093	0.096	.214**	0.075	0.036	0.065
Lim_Er	0.044	0.003	.246**	.249**	0.129	0.107	0.106	-0.07	-0.114	0.031
R_Er	.250**	.267**	0.006	-0.026	.335**	.340**	0.121	-.456**	-.500**	-.372**
DI_Er	.211**	.323**	0.056	0.013	.265**	.265**	0.058	-.416**	-.471**	-.380**
Em_Er	0.121	.182**	.157*	0.107	.283**	.281**	.297**	-.302**	-.363**	-.246**
D_Er	-.238**	-.216**	0.05	.180*	-0.088	-0.132	0.076	.676**	.636**	.598**
I_Er	-.301**	-.238**	0.064	.254**	-0.124	-0.134	0.052	.752**	.701**	.609**
Er_Er	-.163*	-.245**	0.098	.194**	-0.052	-.147*	0.109	.719**	.700**	.786**

Notas: L_Er = Lealtad del empleador; S_Er = Seguridad del empleador; CP_Er = Corto plazo del empleador; Lim_Er = Limitado del empleador; R_Er = Rendimiento del empleador; DI_Er = Desarrollo interno del empleador; Em_Er = Empleabilidad del empleador; D_Er = Desconfianza hacia el empleador; I_Er = Incertidumbre sobre el empleador; Er_Er = Erosión del empleador. L_Edo = Lealtad del empleado; S_Edo = Seguridad del empleado; CP_Edo = Corto plazo del empleado; Lim_Edo = Limitado del empleado; R_Edo = Rendimiento del empleado; DI_Edo = Desarrollo interno del empleado; Em_Edo = Empleabilidad del empleado; D_Edo = Desconfianza del empleado; I_Edo = Incertidumbre del empleado; Er_Edo = Erosión del empleado. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17. Correlaciones entre las creencias de obligaciones del empleado en gobierno

	L_Edo	S_Edo	CP_Edo	Lim_Edo	R_Edo	DI_Edo	Em_Edo	D_Edo	I_Edo	Er_Edo
L_Edo	1									
S_Edo	.436**	1								
CP_Edo	-0.074	-0.07	1							
Lim_Edo	-.379**	-0.086	.416**	1						
R_Edo	.591**	.361**	-0.078	-.231**	1					
DI_Edo	.436**	.348**	0.104	-0.047	.460**	1				
Em_Edo	0.09	-.169*	.261**	.206**	.267**	.348**	1			
D_Edo	-.262**	-.268**	.169*	.276**	-0.115	-.214**	0.019	1		
I_Edo	-.238**	-.285**	.187**	.210**	-0.094	-.165*	0.06	.799**	1	
Er_Edo	-0.123	-.246**	0.092	0.065	0.016	-.152*	-0.043	.701**	.641**	1

Notas: L_Edo = Lealtad del empleado; S_Edo = Seguridad del empleado; CP_Edo = Corto plazo del empleado; Lim_Edo = Limitado del empleado; R_Edo = Rendimiento del empleado; DI_Edo = Desarrollo interno del empleado; Em_Edo = Empleabilidad del empleado; D_Edo = Desconfianza del empleado; I_Edo = Incertidumbre del empleado; Er_Edo = Erosión del empleado. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

En el CP relacional, el modelo con mayor nivel explicativo fue la creencia de que si el empleador ofrece seguridad y estabilidad de la relación laboral el empleado mostrará seguridad de permanencia (tabla 18).

Tabla 18. Regresión lineal múltiple por cada factor del contrato psicológico relacional del empleado en las creencias de obligaciones del empleador en gobierno

	β	R^2
Variable dependiente		
Lealtad Empleado		
Variable independientesa		
Incertidumbre Empleador	-0.301***	0.086
Variable dependiente		
Seguridad Empleado		
Variable independientesb		
Seguridad Empleador	0.344***	
Rendimiento empleador	0.18*	
Limitado Empleador	-0.163*	0.181

^aMétodo de regresión hacia atrás generó 10 modelos, se muestra el último. ^bMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Fuente: Elaboración propia.

En el CP balanceado, el modelo con mayor nivel explicativo fue aquel en el que si el empleador ofrece oportunidades para desarrollar habilidades que valora el mercado de trabajo, los empleados corresponderán esforzándose por desarrollar habilidades que se valoran en el mercado de trabajo (tabla 19).

Tabla 19. Regresión lineal múltiple por cada factor del contrato psicológico balanceado del empleado en las creencias de obligaciones del empleador en gobierno

	β	R^2
Variable dependiente		
Rendimiento del empleado		
Variable independientes ^a		
Rendimiento empleador	0.331***	
Seguridad empleador	0.177*	
Erosión empleador	0.172*	0.148
Variable dependiente		
Desarrollo interno del empleado		
Variable independientes ^b		
Rendimiento empleador	0.331***	0.116
Variable dependiente		
Empleabilidad del empleado		
Variable independientes ^c		
Empleabilidad del empleador	0.483***	
Desarrollo interno del empleador	-0.187*	
Erosión del empleador	0.178*	0.152

^aMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. ^bMétodo de regresión hacia atrás generó 10 modelos, se muestra el último. ^cMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$. Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en la condición transicional, los tres modelos mostraron alto nivel explicativo; el más alto fue el que indica la creencia de que si el empleador ha ido desgastando la relación al realizar cambios que han disminuido los beneficios, el empleado esperará recibir cada vez menos beneficios, por lo que podríamos hablar de desesperanza (tabla 20).

Con base en los resultados de los análisis de regresión lineal múltiple, se realizaron análisis PATH para poner a prueba modelos interdependientes con base en el modelo teórico de los tipos de CP en el gobierno. Aunque algunos de los modelos mostraron índices de bondad de ajuste aceptables, no se aceptó ninguno (tabla 21), ya que el valor máximo del índice RMSEA para aceptar un modelo es de 0.08 (Schreiber et ál., 2006).

Hasta ahora, los resultados nos muestran que existen algunas diferencias entre las características del CP entre los trabajadores de la IP y los de gobierno. También hemos identificado que, excepto las obligaciones transaccionales del empleado en la IP, en nuestra muestra no se ajustan los modelos teóricos propuestos por Rousseau (1995) sobre la relación entre los factores de cada tipo de CP. Por tanto, para explorar si existe una estructura subyacente particular (Hair, 1999) del contenido del CP para

Tabla 20. Regresión lineal múltiple por cada factor la condición transicional del empleado en las creencias de obligaciones del empleador en gobierno

	β	R^2
Variable dependiente		
Desconfianza del empleado		
Variable independientes ^a		
Incertidumbre empleador	0.486***	
Erosión empleador	0.352***	0.619
Variable dependiente		
Incertidumbre del empleado		
Variable independientes ^b		
Incertidumbre empleador	0.359***	
Erosión empleador	0.35***	
Seguridad empleador	-0.171***	0.583
Variable dependiente		
Erosión empleado		
Variable independientes ^c		
Erosión empleador	0.719***	
Seguridad empleador	-0.183***	
Limitado empleador	0.126**	0.651

^aMétodo de regresión hacia atrás generó nueve (9) modelos, se muestra el último. ^bMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. ^cMétodo de regresión hacia atrás generó ocho (8) modelos, se muestra el último. * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21. Índices de bondad de ajuste de los modelos especificados de las obligaciones del empleado por tipo de contrato psicológico teórico en el gobierno

Modelo	Ji ²	g.l.	P	ji ² /g.l.	RMSA	GFI	CFI	NFI	TLI
Tcc_Edo	26.147	5	.000	5.229	.145	.970	.969	.963	.828
B_Edo	63.810	11	.000	5.801	.154	.922	.919	.906	.793
R_Edo	35.281	5	.000	7.056	.173	.950	.883	.871	.648
Tsi_Edo	90.346	8	.000	11.293	.226	.893	.907	.900	.756

Notas: Tcc_Edo: Obligaciones transaccionales empleado. B_Edo: Obligaciones balanceado empleado. R_Edo: Obligaciones relacionales empleado. Tsi_Edo: Obligaciones transicionales empleado. El orden de los modelos se muestra por su ajuste. No se consideró ninguno de los modelos ya que no mostraron índices de bondad de ajuste adecuados. Fuente: Elaboración propia.

cada tipo de organización, proponemos un análisis factorial exploratorio (AFE) de las subescalas de las obligaciones de los empleados, para aproximarnos de manera empírica a la configuración del contenido del CP en organizaciones de la IP y del gobierno.

En la IP, el AFE arrojó un modelo de tres componentes (tabla 22). El segundo componente mostró correspondencia con la condición transicional teórica. Tomando en

cuenta los análisis de regresión lineal múltiple, se especificaron tres modelos PATH, cada uno con los elementos del AFE; sin embargo, ninguno de los tres modelos mostró un ajuste adecuado (tabla 23).

Tabla 22. AFE de las subescalas de las obligaciones de los empleados, en la IP

	Componente		
	1	2 ^a	3
Lealtad	.829	-.168	.045
Seguridad	.757	-.177	-.071
Rendimiento	.742	-.210	.345
Limitado	-.498	.175	.171
Incertidumbre	-.164	.875	.129
Desconfianza	-.231	.842	.026
Erosión	-.200	.833	.006
Empleabilidad	-.083	.092	.867
Desarrollo interno	.491	-.103	.720
Corto plazo	-.264	.297	.401
% de la varianza	36.149	18.521	10.449
Autovalores	3.615	1.852	1.045

Notas: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en cinco (5) iteraciones. En negrillas se muestran las agrupaciones por componente. *El componente 2 corresponde a la subescala teórica transicional del empleado. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23. Índices de bondad de ajuste de los modelos especificados a partir de las agrupaciones empíricas (tabla X) en la IP

Modelo	Ji ²	g.l.	p	ji ² /g.l.	RMSA	GFI	CFI	NFI	TLI
Componente 3	78.525	14	.000	5.609	.126	.948	.917	.904	.787
Componente 1	139.131	23	.000	6.049	.132	.917	.928	.916	.827
Componente 2	159.881	10	.000	15.988	.228	0.884	.905	.901	.659

Nota: El orden de los modelos se muestra por su ajuste. Fuente: Elaboración propia.

En el gobierno, el AFE arrojó tres componentes (tabla 24). El primer componente corresponde con la condición transicional teórica. Tomando en cuenta los análisis de regresión lineal múltiple, se especificaron tres modelos PATH, cada uno con los elementos del AFE. El modelo especificado con los elementos del componente 3: corto plazo, limitado y empleabilidad, mostró un ajuste aceptable (tabla 25).

En la figura 4 se muestra el modelo especificado en el que se indica con línea punteada que dos de los tres componentes corresponden al CP transaccional teórico. Al agregar la empleabilidad, con base en el AFE, se encuentra una estructura subyacente

Tabla 24. AFE de las subescalas de las obligaciones de los empleados en gobierno

	Componente		
	1 ^a	2 ^a	3
Desconfianza	.896	-.176	.128
Erosión	.883	-.020	-.053
Incertidumbre	.878	-.137	.144
Rendimiento	.067	.851	.002
Lealtad	-.114	.823	-.162
Desarrollo interno	-.162	.711	.340
Seguridad	-.278	.546	-.135
Corto plazo	.102	-.059	.740
Limitado	.089	-.349	.703
Empleabilidad	.015	.294	.692
% de la varianza	31.789	19.494	15.549
Autovalores	3.179	1.949	1.555

Notas: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 4 iteraciones. En negrillas se muestran las agrupaciones por componente. ^aEl componente 1 corresponde a la subescala teórica Transicional del Empleado. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25. Índices de bondad de ajuste de los modelos especificados a partir de las agrupaciones empíricas (tabla X) en el gobierno

Modelo	Ji2	g.l.	p	ji ² /g.l.	RMSA	GFI	CFI	NFI	TLI
Componente 3	42.718	18	.001	2.373	.082	.962	.978	.964	.933
Componente 1	90.346	8	.000	11.293	.226	.893	.907	.900	.756
Componente 2	177.514	19	.000	9.343	.203	.819	.744	.729	.514

El orden de los modelos se muestra por su ajuste. Fuente: Elaboración propia.

significativa en la configuración del contrato psicológico de los trabajadores del gobierno de esta muestra.

En una interpretación general sobre los trabajadores del gobierno, con base en los análisis de regresión lineal múltiple y el modelo PATH empírico, la configuración significativa de contenido de CP del empleado incluyó los dos elementos transaccionales y la empleabilidad del tipo balanceado; esto implica que los empleados se desempeñan de manera limitada, con una perspectiva de relación a corto plazo y énfasis en desarrollar habilidades que se valoran en el mercado de trabajo. Podríamos interpretar que los empleados de gobierno consideran que su relación puede ser tan limitada y a corto plazo que necesariamente se deben enfocar en estar preparados para el momento de buscar trabajo.

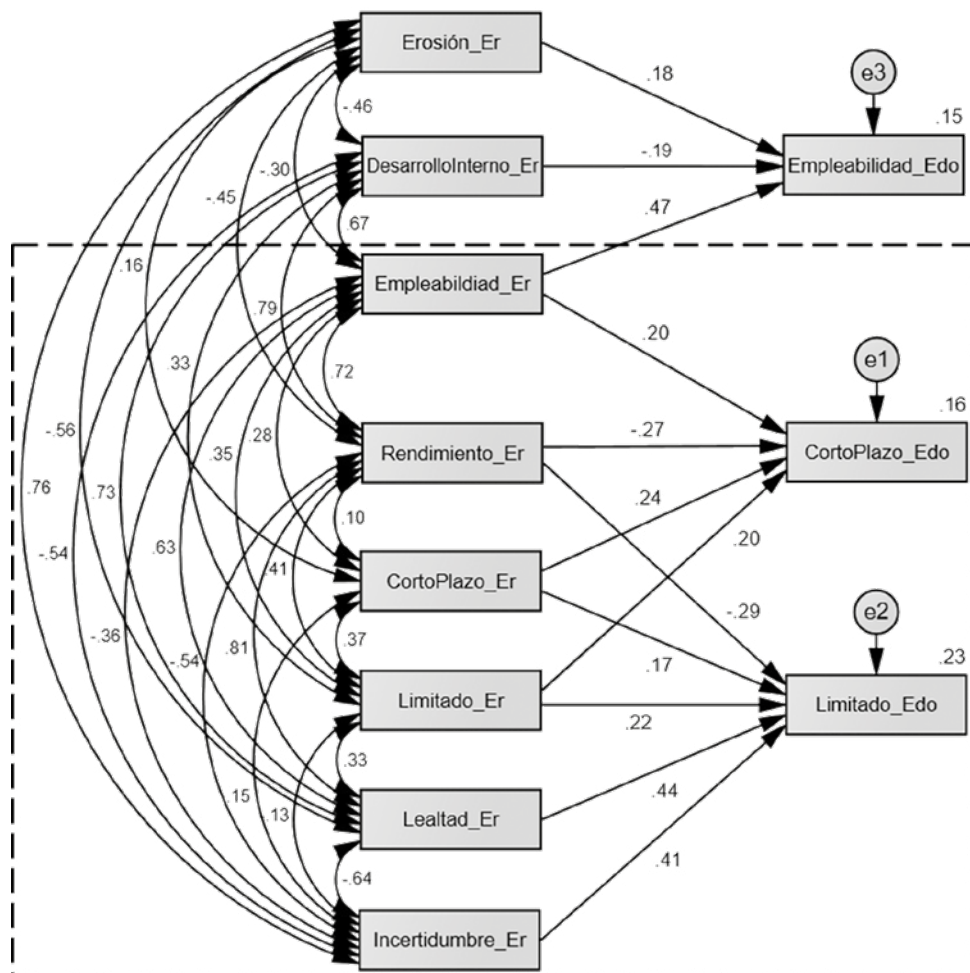


Figura 4. Modelo PATH del modelo empírico especificado del componente 3 (Tabla 25) en el gobierno. La línea punteada indica el alcance de las obligaciones teóricas transaccionales del empleado. Fuente: Elaboración propia.

Discusión y conclusiones

La validación de constructo es un proceso continuo para aportar evidencia y poner a prueba distintas hipótesis acerca de su estructura interna (Messick, 1995). Partiendo de este supuesto psicométrico, nuestro estudio proporciona evidencia sobre la validez y confiabilidad del inventario de contrato psicológico en población mexicana como un elemento más en la investigación de este constructo en diferentes contextos socioculturales y organizacionales (Thomas, Au & Ravlin, 2003).

Los resultados de este estudio muestran una dinámica instrumental de las relaciones laborales en México, en la cual los trabajadores mexicanos tienen la preocupación principal por aspectos transaccionales y por estar preparados para emplearse, ya que tienen incertidumbre sobre la relación laboral, muestran desesperanza al considerar que han ido perdiendo beneficios, desconfían de su empleador y consideran que la relación laboral puede terminar en cualquier momento; es decir, los empleados de esta muestra no consideran que exista seguridad del empleo. En particular, podemos señalar que los cambios en las prácticas de las relaciones laborales en los nuevos gobiernos, como los despidos masivos de empleados de confianza en el gobierno, contratos menos protegidos y bajo condiciones desfavorables (Guzmán, 2019; Miranda, 2019; Navarro, 2018), pueden aportar información sobre el contexto laboral y social y sobre los resultados del modelo de contrato psicológico en el gobierno que resultó en esta investigación.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2012) señala que el trabajo precario comprende dos categorías: a) los arreglos contractuales, que implican tanto una duración limitada del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional), como la naturaleza de la relación laboral (triangulares, encubiertas, falso autónomo, agencias o subcontratistas); y b) las condiciones precarias, que contemplan salario bajo, escasa protección frente al despido, falta de acceso a la protección social y la posibilidad limitada o nula de ejercer los derechos laborales. Este tipo de relaciones laborales puede generar riesgos psicosociales que afectarán de manera negativa la salud (física, mental y social) de los trabajadores en México (Martínez-Mejía, 2016).

Desde la década de los setenta, México comenzó un proceso de ajuste y reestructuración de su economía y la regulación que acompañó al ámbito laboral, combinada con la expansión de la industria maquiladora de exportación en los ochenta, que se formalizó en los noventa (Anguiano y Ortiz, 2013). Según De la O y Quintero (2001), este enfoque económico ha ido introduciendo un modelo de relaciones laborales y de sindicalismo que protegió la degradación de las relaciones laborales, incluyendo lo que estos autores señalan como contratación simulada, es decir, la figura legalizada de subcontratación o *outsourcing*, estableciendo las bases para una flexibilización y precarización generalizada del trabajo que se concreta con la última reforma laboral en 2012 (Anguiano & Ortiz, 2013; Reyes, 2016). Al respecto, Hernández (2016) señala que todos estos cambios del marco normativo laboral hacia la flexibilidad laboral han vulnerado el trabajo, al no contar con los mecanismos de protección social, desprotegiendo los derechos fundamentales del trabajo.

Desde este panorama de las relaciones laborales en México, podemos señalar las principales leyes, reglamentos y normas relacionadas con el trabajo y algunos de los cambios y reformas que han tenido; con base en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917/2018) se desprenden dos leyes federales relacionadas con el trabajo y la previsión social: la Ley Federal del Trabajo (1970/2018) (LFT), que tuvo su última gran reforma en 2012, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (1963/2018) (LFTSE); además, respecto al gobierno, también podemos mencionar las actualizaciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en 2018 y sus implicaciones para las relaciones laborales, así como las leyes sobre seguridad social y en las últimas reformas de mayor impacto: la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS) en 1995 y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) en 2007. Además, derivado de los aspectos de salud de la LFT, está el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo con la subsecuente reforma en 2014, así como la actualización y generación de diversas normas oficiales mexicanas sobre seguridad, salud y riesgos laborales como, por ejemplo, la NOM-030-STPS-2009-Servicios preventivos de seguridad y salud, la NOM-019-STPS-2011-Comisiones de seguridad e higiene, entre otras, y nuevas normas como la NOM-035-STPS-2018-Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Todas estas actualizaciones y cambios legales han impactado las relaciones laborales en diversos sentidos, por ejemplo, la diversidad de los tipos de contratos que se pueden realizar tanto en la IP como en el gobierno (LFT 1970/2018; LFTSE, 1963/2018); cambios en los beneficios en el sistema de ahorro para el retiro tanto para los trabajadores de la IP (LIMSS, 1995) como del gobierno (LISSSTE, 2007); las características para la intermediación y subcontratación de trabajadores (LFT, 1970/2018); y ajustes en los riesgos y enfermedades de trabajo (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo - RFSST, 2014). Respecto al gobierno, además, habría que sumar los cambios en los estilos de gestión pública generados por la entrada de nuevos gobiernos federales cada seis años; en este contexto, como mostramos en este estudio, las relaciones laborales en México parecen no tener un impacto positivo (relacional o balanceado) en el contenido del contrato psicológico de trabajadores tanto de la iniciativa privada como del gobierno.

Una de las limitaciones de este estudio es que se trata de un estudio transversal y con un tipo de muestreo no probabilístico, por lo que se propone realizar estudios con muestras más amplias y muestreos que aumenten la solidez metodológica. Por otro lado, parece necesario seguir explorando de manera cualitativa el contenido del CP para proponer elementos alternativos que complementen la explicación de la relación de intercambio empleador-empleado con mayor amplitud (Alcover, Rico,

Turnley y Bolino 2017b), en particular en México y Latinoamérica, ya que la realidad de las relaciones laborales puede ser distinta en comparación con otros países y puede ampliar o modificar el contenido del CP.

El estudio del contrato psicológico en el marco de las relaciones de intercambio en las organizaciones aporta una sólida aproximación a la comprensión de la relación empleador-empleado, que puede ayudar a las organizaciones y sus directivos a tomar decisiones más acertadas y efectivas en la gestión de sus colaboradores, reduciendo la incertidumbre y la desconfianza y aportando mayores beneficios a los trabajadores, no solo materiales sino socioafectivos, para generar relaciones laborales sanas y productivas.

Referencias

- Alcover, C. M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Ediciones Aljibe.
- Alcover, C. M. & Martínez-Íñigo, D. (2005). *Adaptación en una muestra española del Psychological Contract Inventory (PCI) de Rousseau*. (Documento de trabajo inédito). Universidad Rey Juan Carlos.
- Alcover, C. M., Rico, R., Turnley, W. H. & Bolino, M. C. (2017a). Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations: A multiple-foci exchange relationships approach and proposed framework. *Organizational Psychology Review*, 7(1), 4-35.
- Alcover, C. M., Rico, R., Turnley, W. H. & Bolino, M. C. (2017b). Multi-dependence in the formation and development of the distributed psychological contract. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 16-29.
- Anguiano, A. & Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, 182, 95-104.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Tavistock Publications.
- Aseagle J. & Eisenberger R. (2003) Percibed organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Baruch, Y. & Rousseau, D. M. (2018). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals*. (En prensa).
- Blau, P. M. (1964). *Intercambio y poder en la vida social*. John Wiley & Sons.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). *Diario Oficial de la Federación*. Última reforma publicada 27-08-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., Costa, S. P., Doden, W. & Chang, C. (2019). Psychological contracts: past, present, and future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 1-25.

- Coyle-Shapiro, J. A-M & Conway, C. (2005) Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781.
- De la O, M. E. & Quintero, C. (2001). *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*. Plaza y Valdés.
- Díaz-Saenz, H. & Witherspoon, P. (2000). Historical, familial, and contemporary influences on work relationships. En: D. Rousseau & R. Shalk, *Psychological contracts in employment: cross-national perspectives* (pp. 158-175). Sage.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Freese, C. & Schalk, R. (2008). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 269-286.
- Gould, S. (1979). An equity-exchange model of organizational involvement. *Academy of Management Review*, 4, 53-62.
- Gouldner, A. W. (1960) The norm of reciprocity. A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gracia, F. G., Peiró, J. M. & Mañas, M. A. (2007). El contrato psicológico en la Administración Pública: derechos y obligaciones del empleado público desde su propia perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, 389-418.
- Guzmán, S. (2019). A 38 días, despedirían a 12 mil 817 trabajadores. *El Financiero*. <http://elfinanciero.com.mx/nacional/en-38-dias-12-mil-817-trabajadores-despedidos-o-envias-de-serlo>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante*. Prentice Hall.
- Hernández, A. (2016). Desregulación y flexibilidad: rutas jurídicas para precarizar el trabajo en México. En: J. A. Bouzas (ed.). *Relaciones laborales reales vs. formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes* (pp. 17-40). Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Homans, G. (1974) *Social behavior: its elementary forms*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Hudelson, P. M. (1996). *Qualitative research for health programmes*. World Health Organization, Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse.
- Lévy-Mangin, J. P. & Varela, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales*. Netbiblo.
- Ley del Instituto de Seguridad & Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (2007). *Diario Oficial de la Federación*, 31-03-2007. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE_220618.pdf

- Ley del Seguro Social (1995). *Diario Oficial de la Federación*. Última reforma publicada 22-06-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_220618.pdf
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (1963). *Diario Oficial de la Federación*. Última reforma publicada 22-06-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_220618.pdf
- Ley Federal del Trabajo (1970). *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada 22-06-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976). *Diario Oficial de la Federación*. Última reforma publicada 30-11-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_301118.pdf
- Martínez-Mejía, E. (2016). Relaciones de intercambio en las organizaciones y riesgos psicosociales: Un estudio sobre la relación del contrato psicológico y el burnout. En: J. Uribe (ed.). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad* (pp. 129-138). Manual Moderno.
- Martínez-Mejía, E. (2018). Contrato psicológico en empleados mexicanos: Creencias de obligaciones relacionales y transaccionales. *Acta de Investigación Psicológica*, 8(2), 59-69.
- Máynez, A. I., Cavazos, J. & Reyes, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124-131.
- Messick, S. (1995). Standards of validity and the validity of standards in performance assessment. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 14(4), 5-8.
- Miranda, F. (2019). Por austeridad, ISSSTE despidió a 3 mil trabajadores. *Milenio*. 4 de diciembre. <http://www.milenio.com/politica/organismos/issste-despidio-a-3-mil-trabajadores>
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997) When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Muñiz, J. (1998). La medición de lo psicológico. *Psicothema*, 10(1), 1-21.
- Muñiz, J., Elosua, P. & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157. doi: 10.7334/psicothema2013.24
- Navarro, M. F. (2018). El SAT no es el único, hay despidos a destajo en dependencias federales. *Forbes México*. 21 de diciembre. <https://www.forbes.com.mx/el-sat-no-es-el-unico-hay-despidos-a-destajo-en-dependencias-federales/>
- NOM-019-STPS-2011-Comisiones de seguridad e higiene. *Diario Oficial de la Federación* 16-04-2011. <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/nom/34.pdf>
- NOM-030-STPS-2009-Servicios preventivos de seguridad y salud. *Diario Oficial de la Federación* 22-12-2009. <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/nom/32.pdf>
- NOM-035-STPS-2018-Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Diario Oficial de la Federación* 23-10-2018. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2012). Del trabajo precario al trabajo decente: Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. OIT.
- Pérez-Gil, J. A. P., Moscoso, S. C. & Rodríguez, R. M. (2000). Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema*, 12(2), 442-446.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014). *Diario Oficial de la Federación* 13-11-2014. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
- Reyes, G. (2016). La reforma laboral de 2012: realidad y relevancia. En: J. A. Bouzas, *Relaciones laborales reales vs. formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes* (pp. 97-109). Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM.
- Rial, A., Varela, J., Abalo, J. & Lévy, J. (2006). El análisis factorial confirmatorio. En: J.P. Lévy & J. Varela (coords.). *Modelización con estructuras de covarianzas en Ciencias Sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales* (pp. 119-154). Netbiblo.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contract in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations. understanding written and unwritten agreements*. Sage.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological contract inventory technical report*. Carnegie Mellon University. http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/reports.html
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: understanding the ties that motivate. *Academy of Management Executive*, 18(1), 120-127.
- Rousseau, D. M. & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19, 679-695.
- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A. & Barlow, E. A. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-337.
- Thomas, D. C., Au, K. & Ravlin, E. C. (2003). *Cultural variation and the psychological contract*. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 451-471. doi: 10.1002/job.209.